

Atta cortese attenzione
della Clientela

Circolare di Studio n. 24 del 19 Settembre 2025

Oggetto: ULTERIORI NOVITÀ IN MATERIA DI TASSAZIONE DEI REDDITI

Con la **Sentenza 21 luglio 2025, n. 118**, la **Corte costituzionale** interviene nuovamente sull'impianto del Jobs Act in tema di licenziamenti. Nella presente circolare si affrontano le modifiche apportate alla normativa dalla sentenza in oggetto, riguardanti i licenziamenti effettuati dalle PMI e giudicati illegittimi.

LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO: QUALI LE NORME DI TUTELA E PER QUALI DIPENDENTI

Nella tabella che segue vengono riepilogate, quali nozioni fondamentali per il prosieguo del ragionamento, informazioni utili a valutare come si distingue un datore di lavoro cd. "piccolo" da uno "grande", e un dipendente soggetto o meno alle cd. tutele crescenti di cui al Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

Datore cd. "grande"	Datore cd. "piccolo"
<p>È definito tale, ossia "di maggiori dimensioni", il datore, imprenditore o non imprenditore, che:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) in ogni sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo, in cui ha avuto luogo il licenziamento, occupa più di 15 dipendenti (più di 5 se imprenditore agricolo); b) nello stesso Comune occupa più di 15 dipendenti (e l'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale ha più di 5 dipendenti), anche se ciascuna unità produttiva, di per sé considerata, non raggiunge tali limiti; c) occupa più di 60 dipendenti in tutto. 	<p>In tutte le altre ipotesi, il datore è considerato come "di minori dimensioni" (cd "piccolo"). Per esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) datore che ha una sola unità produttiva in cui lavorano da 1 a 15 dipendenti (fino a 5 se datore di lavoro agricolo); b) datore che, nello stesso Comune, ha 2 o più unità produttive, i cui dipendenti sommati non superano i 15 (sempre fino a 5 dipendenti se datore agricolo); c) in tutta Italia ha più unità produttive, i cui dipendenti sommati non superano il numero di 60, ove siano rispettate anche le condizioni di cui ai punti precedenti a) e b).
Dipendenti "nuovi" e "vecchi"	

<p>Sono “nuovi dipendenti”, e pertanto soggetti alle cd. “tutele crescenti”, i seguenti:</p> <p>a) operai, impiegati o quadri, assunti a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015;</p> <p>b) contratti a termine e di apprendistato convertiti a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015;</p> <p>c) tutti i dipendenti del datore, prima “piccolo” che, assumendone nuovi a tempo indeterminato, ha superato la soglia dei 15 o dei 60 lavoratori.</p>	<p>In tutti gli altri casi, il lavoratore, se è stato assunto (o trasformato) a tempo indeterminato prima delle date indicate nella colonna a fianco – in caso di licenziamento illegittimo – sarà soggetto alle tutele:</p> <p>a) di cui alla Legge 15 luglio 1966, n. 604 (se il datore è “piccolo”); o</p> <p>b) di cui all’articolo 18, Legge 20 maggio 1970, n. 300 (se il datore è “grande”).</p>
---	---

LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO PER DATORI “PICCOLI”: LEGGE N. 604/1966 (APPLICABILE AI “VECCHI” DIPENDENTI)

Limitando la nostra analisi ai datori cd. di minori dimensioni, e (per ora) ai lavoratori non soggetti al cd. contratto a tutele crescenti, la situazione è quella che risulta dalla tabella che segue.

Licenziamento illegittimo nelle PMI: queste le tutele per i dipendenti “vecchi”		
Anzianità di servizio	Numero dipendenti	Numero mensilità
Qualunque	Fino a 15	Da 2,5 a 6
Più di 10 anni	Più di 15 <small>Ovviamente non tutti nello stesso Comune o unità produttiva, fermo in ogni caso il limite dei 60 in tutto</small>	Da 2,5 a 10
Più di 20 anni		Da 2,5 a 14

I criteri ai quali il giudice deve attenersi per quantificare la misura del risarcimento spettante al dipendente, illegittimamente estromesso dal proprio posto di lavoro, sono i seguenti:

- a) numero dei dipendenti occupati;
- b) dimensioni dell’impresa;
- c) anzianità di servizio del prestatore;
- d) comportamento e condizioni delle parti.

Va ricordato che, con il referendum n. 2, tenutosi nel giugno 2025, si chiedeva l’abrogazione dell’articolo 8, Legge 15 luglio 1966, n. 604, limitatamente alle parole: “*compreso tra un*”, alle parole “*ed un massimo di 6*” e alle parole “*La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro.*” Non essendo stato raggiunto il quorum, il referendum non ha avuto alcun impatto pratico.

Va anche precisato che la Sentenza n. 118/2025 della Corte Costituzionale non interviene sull’articolo 8, Legge n. 604/1966, la disciplina della quale rimane, dunque, ferma.

LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO PER DATORI “PICCOLI”: D.LGS. N. 23/2015 (APPLICABILE AI “NUOVI” DIPENDENTI)

Preliminarmente occorre ricordare come il calcolo delle indennità per illegittimo licenziamento, per i “nuovi” dipendenti e per i “piccoli” datori, **come previsto nel testo normativo originale, è dimezzato rispetto ai “grandi” datori e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità.**

In questo paragrafo si affrontano le regole in vigore a seguito della pronuncia della Corte Costituzionale che – con la recentissima **Sentenza 21 luglio 2025, n. 118** – ha dichiarato l’illegittimità costituzionale dell’articolo 9, comma 1, D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23, limitatamente alle parole *“e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità”*. Tralasciando molte altre possibili considerazioni (tutte rinvenibili nel testo della estesa motivazione, alla quale espressamente si rimanda), la Consulta ha precisato che *“resta fermo l’auspicio che il legislatore intervenga ..., nel rispetto del principio, qui affermato, secondo cui il criterio del numero dei dipendenti non può costituire l’esclusivo indice rivelatore della forza economica del datore e quindi della sostenibilità dei costi connessi ai licenziamenti illegittimi, dovendosi considerare anche altri fattori altrettanto significativi, quali il fatturato o il totale di bilancio, da tempo indicati come necessari elementi integrativi dalla legislazione europea e anche nazionale, ...”*.

Quindi, in pratica, se ricorrono **tutti questi elementi**:

- a) il datore ha fino a un massimo di 15 dipendenti nel Comune o nella singola unità produttiva (e non ne ha più di 60 in tutto);
- b) il lavoratore è soggetto al cd. contratto a tutele crescenti;
- c) il giudice dichiara illegittimo il licenziamento;

la misura del risarcimento del danno va da 3 a 18 mensilità dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR.

Fattispecie concreta e numero mensilità di risarcimento	Legge n. 604/1966 “vecchi”	D.Lgs. n. 23/2015 “nuovi”
Datore fino a 15 dipendenti: dipendente con qualunque anzianità di servizio	Da 2,5 a 6	Da 3 a 18
Datore oltre i 15 dipendenti: dipendente con più di 10 anni di anzianità di servizio (per es. ha sedi in più comuni)	Da 2,5 a 10	
Datore oltre i 15 dipendenti: dipendente con più di 20 anni di anzianità di servizio (per es. ha sedi in più comuni)	Da 2,5 a 14	

È del tutto evidente che ci si trova in presenza di un paradosso (e, comunque, di una regolamentazione normativa priva di ogni logica): la disciplina delle cd. tutele crescenti, in origine più sfavorevole per i dipendenti, è ora quella certamente più appetibile in caso di licenziamento illegittimo.

Inoltre, la sproporzione è manifesta e infondata. Il che rende urgentissimo un intervento normativo di riforma di questa delicatissima materia.

LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO PER DATORI “PICCOLI”: OFFERTA DI CONCILIAZIONE

La citata Sentenza n. 118/2025 della Corte costituzionale non impatta solo sulla quantificazione dell’importo spettante al lavoratore ma anche sulla misura della cd. offerta di conciliazione, ai sensi

dell'articolo 6, D.Lgs. n. 23/2015. Ivi si dispone che, in caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1 (ossia solo quelli a tutele crescenti), al fine di evitare il giudizio e ferma la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore può (si noti: "può", e non "deve") offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, comma 4, Codice civile, e all'articolo 76, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini IRPEF e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a 1 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 3 e non superiore a 27 mensilità, consegnando al lavoratore un assegno circolare.

L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla sua impugnazione anche ove il lavoratore l'abbia già proposta.

Ebbene, la dichiarazione di illegittimità costituzionale dell'articolo 9, D.Lgs. n. 23/2015, limitatamente alle parole "*e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità*", incide anche sulla misura massima dell'offerta di conciliazione in esame.

In pratica, a fronte del precedente "tetto massimo" di 6 mensilità, ora l'importo può arrivare a un massimo di 13,5 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR. Quindi, in sostanza:

- a) la misura minima è la metà di quella prevista per i datori cd. grandi, ed è quindi pari a 1,5 mensilità se il dipendente ha 1, 2 o 3 anni di anzianità di servizio presso quel determinato datore;
- b) per ogni ulteriore anno di servizio, occorre aumentare l'importo dell'offerta di un'ulteriore mezza mensilità di retribuzione;
- c) la misura massima – se si vuole godere dell'esenzione da IRPEF e contributi – è stabilita (se l'anzianità di servizio è pari o superiore a 27 anni) – in 13,5 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR.

Il che dovrebbe indurre il datore – ove si renda conto di non aver agito del tutto correttamente – a formulare tale offerta (perché i suoi costi sono inferiori rispetto a quelli di un risarcimento vero e proprio), e il dipendente ad accettarla, visti i vantaggi contributivi e fiscali, nonché il fatto che le somme sono erogate a mezzo di un assegno circolare, senza attendere i lunghi tempi del giudizio.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.